

**Белоконь И.А.**

Психологические особенности трансформации смысловой сферы в период получения дополнительной квалификации

В современной психологической науке сформировано новое научное направление, которое рассматривает личностные трансформации в специфическом профессиональном контексте и выявляет, как именно профессиональный контекст влияет на личностное, не только разрушая и деформируя его, но и как стимулирующий развитие ценностных интенций личности. Особый аспект исследований связан с выявлением специфики влияния на личность условий в период получения дополнительной квалификации. Люди разной профессиональной направленности по-разному воспринимают и ассимилируют новые профессиональные знания и умения, при этом, особая группа – офисные сотрудники, уже имеющие высшее образование.

Ключевые слова: смысловая сфера, ценностно-смысловые образования, ценностно-смысловые барьеры, смысложизненные стратегии, позитивные стратегии, кризисные стратегии, личностные трансформации.

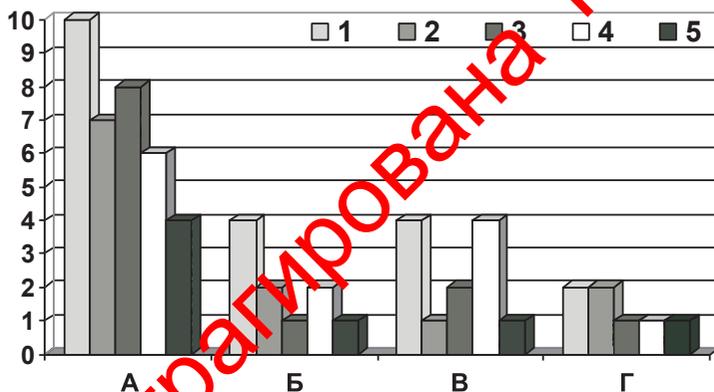
Получение дополнительной квалификации в годы после экономического кризиса, становится все более и более популярным. Присвоение дополнительной квалификации не означает получения второго высшего профессионального образования, но является практически аналогом второго высшего образования. В описываемом исследовании рассматривалось получение квалификации на базе уже имеющегося у слушателя высшего образования. Проведенный анкетный опрос (в нем приняли участие более 500 специалистов, работающих в различных профессиональных областях) позволил выявить, какие именно категории служащих, в наибольшей степени хотели бы получить дополнительную квалификацию: медики – 7 %, педагоги – 13 %, сотрудники сферы обслуживания – 24 %, банковские служащие и сотрудники страховых компаний – 52 %. Если в 2007 г. лишь 27 % сотрудников банков и страховых компаний хотели получить дополнительную квалификацию (Н.М. Гадякина), то в середине 2011 г. уже более 50 % специалистов данного профиля считают, что дополнительная квалификация им очень нужна, как для профессионального роста, так и для решения своих собственных психологических проблем (коммуникативные взаимодействия, преодоление ценностно-смысловых барьеров, снижение уровня личностной тревожности). Это подтверждают и другие исследования. Психологи говорят о новой «болезни от работы» XXI в., которая самым негативным образом сказывается на здоровье человека. В статистических исследованиях приводятся следующие данные: удовлетворение от работы получают только 16,8 % опрошенных банковских служащих, в то время как в других областях (педагоги, медики) эта цифра достигает 42,2 %. В постоянном угнетенном состоянии находятся 71 % респондентов – работников офисов, и 53% – вне ее. Напряженная работа,



связанная с психологическими стрессами, все чаще приводит к депрессии среди сотрудников офисов – 22,6 %, что в два раза больше, чем в других группах опрошенных. Кроме того, авторы исследования (П.Н. Ермаков, Н.М. Кадыкина) указывают на то, что психическая неуравновешенность и подавленное состояние приводят к различным заболеваниям. Многие офисные служащие (особенно сотрудники банков и крупных страховых компаний), боясь потерять свое место во время болезни, предпочитают не обращаться к врачам, а принимать то снотворное, то стимулирующие физическую активность лекарства и биологические добавки. Самолечением занимается 45,1 % опрошенных в банковской сфере и только 11,1 % в других секторах. Проведенный опрос позволил также выявить, что женщины переживают стресс от работы значительно чаще, чем мужчины. Были выявлены факторы, которые, по мнению участников опроса, в наибольшей степени их травмируют:

- 1) высокий темп работы (напряженный темп);
- 2) высокий уровень ответственности;
- 3) социально-психологический климат и регуляции взаимодействия между служащими;
- 4) отсутствие четкой иерархии;
- 5) высокие требования к надежности (диаграмма 1).

Факторы оценивались по 10-бальной шкале.



А – банковские служащие и сотрудники страховых агентств; Б – педагоги;
В – врачи; Г – сотрудники сферы обслуживания (гостиницы, рестораны).

Диаграмма 1. Сравнительный анализ выраженности травмирующих факторов у работников разных профессиональных групп



Ощущение неуверенности в своем профессиональном будущем и предельно напряженный темп работы, во многом инициирует представителей группы «А» к получению дополнительной квалификации. При этом можно выделить три направления, по которым сотрудники офисов хотели бы получить дополнительную квалификацию:

- изучение иностранного языка – 17 %;
- программы повышения квалификации, непосредственно связанные с совершенствованием с профессиональными обязанностями – 37 %;
- программы, связанные с психологией управления и коммуникативной психологией – 56 %.

В настоящем исследовании проводился сравнительный анализ трансформаций ценностно-смысловой сферы у сотрудников банков, страховых компаний, риэлторов, туроператоров прошедших программу по получению дополнительной квалификации «Психология управления и кадровый отбор» (147 человек); «Переводчик в сфере коммуникаций» (34 человека) и как контрольная группа выступили те сотрудники, которые вообще не получали дополнительной квалификации (69 человек).

В современной общепсихологической теории (И.В. Абакумова, В.Л. Бакулин, С.Ю. Головин, Д.А. Леонтьев, А.Н. Сухова) рассматриваются ценностно-смысловые барьеры. Строительным материалом образа мира выступают личностные смыслы как продукт человеческого отношения к нему. Смысл обладает системообразующей способностью, способностью распространять свое влияние на все системы человека и подчинять их себе в той или иной мере. Д.А. Леонтьев определяет смысловую сферу личности как особым образом организованную совокупность смысловых образований (структур) и связей между ними, обеспечивающих смысловую регуляцию целостной жизнедеятельности субъекта во всех ее аспектах. Под смысловой регуляцией понимается система психологических механизмов, обеспечивающих сообразность протекания деятельности в интенциональной сфере субъекта. Отношения человека с миром формируют у него смысловые связи, превратившись затем в смысловые структуры, они организуют этот мир. Д.А. Леонтьев выделяет динамическую смысловую систему, относительно устойчивую, автономную, иерархически организованную, включающую в себя ряд разноуровневых смысловых структур и функционирующую как единое целое. Она же определяет мировоззрение человека. Смысловая сфера является неоднородным и многоуровневым образованием. Компоненты смысловой сферы несут смыслообразующую функцию, включаясь в протекание смысловой регуляции жизнедеятельности субъекта. Индивидуальные препятствия в смысловой регуляции как раз и можно определить как ценностно-смысловые барьеры личности.

Трансформации ценностно-смысловой сферы личности включают содержательно-смысловые и динамически-мотивационные изменения, а также изменения внутренних связей и отношения между разноуровневыми компонентами



и параметрами, определяющими уровень личностной устойчивости и профессиональной надежности сотрудников офисной сферы.

Стратегии трансформаций ценностно-смысловой сферы могут типологизироваться как позитивные, обеспечивающие высокий уровень профессиональной самореализации, и как кризисные, ведущие к деформациям и даже регрессиям в отношениях с окружающими людьми и общественными (социальными) структурами (А.А. Волков).

Сотрудники с позитивными стратегиями ориентированы в своих смысложизненных устремлениях на саморазвитие, отличаются наибольшей структурированностью и последовательностью в ситуациях личностного выбора. Они продуктивны в нахождении промежуточных смыслов своих действий, им свойственна активная и просоциальная мировоззренческая позиция.

Кризисные стратегии обусловлены наличием ценностно-смысловых барьеров, которые возникают в процессе профессиональной деятельности, препятствуя самореализации личности в этом важнейшем жизненном контексте. Ценностно-смысловые барьеры, присущие сотрудникам офисов, будут различными в зависимости от объективных и субъективных факторов. К объективным (интерперсональным) факторам относятся регламент профессиональной деятельности и профессиональный стаж.

Из субъективных факторов наиболее значимыми являются: уровень развития смысловой сферы самого сотрудника, особенности его профессиональной мотивации, ценностные ориентации, и общая направленность личности. При этом, существенным является направленное воздействие со стороны профессионального окружения, ориентированное на формирование соответствующих смысловых установок как важнейшего катализатора интроспективных потребностей и, как следствие, тех его смысловых интенций, которые выводят со временем, личность на уровень самореализации, в форме потребности в самоидентификации, рефлексии, самооценке при анализе успехов и неудач в процессе профессиональной деятельности.

Наиболее часто ценностно-смысловые барьеры возникают в связи с отсутствием рефлексии, затруднениями в верификации самоотношения и экстраполяции личностного смысла в ситуации, связанные с профессиональной деятельностью. Эти барьеры проявляются в затрудненной смысловой актуализации соотношения внешнего объекта деятельности с внутренней потребностью, невозможностью субъективного переноса смыслового содержания одной ситуации в другие профессиональные условия.

Для качественного анализа полученных диагностических результатов был проведен сравнительный анализ, и было выявлено, что служащие, прошедшие обучение по программе «Психология управления и кадровый отбор» имеют следующую конфигурацию компонентов стратегии смысложизненной ориентации: Цели > ЛК-Я > ЛК-Жизнь > Результат > Процесс. Они не удовлетворены своей жизнью в настоящем и средне оценивают продуктивность пройденного отрезка жизни, при этом, однако, нацеленность в будущее придает жизни полноценный смысл.



Нацеленности на цели способствуют их представления о себе как о сильных личностях, обладающих достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о её смысле, вопреки тому, что человеку не всегда дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь.

Сотрудники, которые учились по программе «Переводчик в сфере коммуникаций» имеют следующую конфигурацию компонентов стратегии смысложизненной ориентации: Цели > Результат = ЛК-Я > ЛК-Жизнь > Процесс. Для них большое значение имеет наличие цели в жизни. Они не удовлетворены своей жизнью в настоящем. Они оценивают свой жизненный путь в соответствии со своими представлениями о своих личностных возможностях и свободе выбора, причем свобода выбора с точки зрения этих работников в профессиональной реализации ограничена.

На основании диагностики можно сделать вывод, что представители 1-й и 2-й группы имеют четкую направленность на изменение (100% и 76% соответственно). Представители 3-й группы (те, кто не получил дополнительной квалификации) продемонстрировали приверженность сохранению тех порядков, которые уже существуют или допускают лишь незначительные изменения (соответственно 47% и 53%).

Для представителей 1-й группы характерна ярко выраженная мотивация преобразования и достижения (таб. 1). Даже у женщин (а в нашем исследовании в 1-й группе их было подавляющее большинство) они во многих чертах сходны с эталонными характеристиками, свойственными мужчинам. Это касается выраженной ориентации на достижения и сниженной ориентацией на коммуникацию.

Таблица 1

Первичные результаты (среднестатистические данные по группе, имеющей дополнительную квалификацию по программе «Психология управления и кадровый отбор»)

Мотивация:	деньги		коллектив		профессия		сумма баллов, %	
	р	п	р	п	р	п		
преобразовательная;	4	4	5	5	4	1	23	22,4
коммуникативная;		1	0	5	5	3	18	13,95
утилитарная;		1	2	2	5	1	13	11,2
Кооперативная;	5	4	4	1	4	2	20	18,71
конкурентная;	5	0	3	3	2	0	13	12,1
достижения	5	1	4	5	4	1	20	22,56

Результаты тестирования свидетельствуют об активной позиции представителей этой группы в профессиональной деятельности в целом (преобладание результата над процессом). Ярко выражена кооперативная мотивация, что говорит



об ориентации на интересы общества в целом, а не только на свои личные или сотрудников нотариальной конторы, в которой работают данные члены эмпирической группы. Наибольшее значение получил мотив достижения, что подчеркивает стремление преодолеть возникающие трудности, желание ставить перед собой задачи высокого уровня сложности и решать их, опираясь, главным образом, на самих себя, на свои собственные силы. Определенные искажения смысловой сферы наблюдаются по ряду стимулов. Так, например, конкурентная и преобразовательная мотивация наиболее выражены на слова «деньги» и «коллектив» и менее выражены на слова связанные с трудовой деятельностью. Нужно отметить, что зачастую представители этой группы считают, что «хороший труд» не дает человеку уверенности в том, что его оценят, и он будет иметь успех в глазах сотрудников. Такую уверенность, с их точки зрения, дают только деньги, должностное положение и уверенность в себе.

Данные полученные в результате диагностико-экспериментальной работы свидетельствуют:

- у сотрудников банков, страховых компаний, риэлтерских и туристических фирм, происходят позитивные личностные изменения, после получения дополнительной квалификации именно по программе «Психология управления и кадровый отбор»;
- после прохождения программы они обнаруживают меньший процент ценностно-смысловых барьеров, лучше рефлексируют стратегии выхода из кризисных ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью, более оптимистично относятся к своему будущему.

Литература

1. Абакумова И.В. Смысловидактика. Учебник для магистров педагогики и психологии. Издание второе, дополненное. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2011. – 449 с.
2. Волков А.А. Личностные трансформации сотрудников милиции общественной безопасности: результаты эмпирического исследования // Российский психологический журнал. – 2009. – Т. 6. – № 5. – С. 32–40.
3. Кадыкина Н.М. Психологические особенности смысловой саморегуляции банковских служащих среднего звена в период экономического кризиса: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2009. – 22 с.
4. О введении в действие государственных требований к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительных квалификаций / Приказ Минобра от 09.03.2004 № 1136.
5. Положение о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов, утверждено приказом Минобразования России от 6 сентября 2000 г. № 25/1). – М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Copyright © 1997–2011.